

## Bab II

### Tinjauan Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

#### A. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah kepercayaan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan aktivitas spesifik secara total dan efektif berdasarkan perannya. Efikasi diri tidak selalu berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan, tetapi condong kepada tanggapan orang yang bersangkutan pada bagaimana dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Fletz, 2005). Para karyawan yang percaya pada diri mereka sendiri dan memiliki efikasi diri memilih tugas - tugas yang sulit dibandingkan dengan mereka yang kurang terpengaruh oleh kepercayaan diri (Chaudhary, *et al*, 2012). Ketika seseorang berhadapan dengan stres yang akan muncul, maka keyakinan diri menjamin akan muncul reaksi terhadap situasi tersebut yang dapat berupa reaksi emosi dan berusaha untuk menangani kesulitan. Efikasi diri yang dimiliki setiap orang akan membuat seseorang siap untuk menghadapi situasi yang beragam. Efikasi diri merupakan tahap terakhir dari pencapaian tujuan dan merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. Ini dapat dikatakan sebagai kapasitas karyawan untuk melakukan tugas yang berat. Kinerja karyawan dalam suatu tugas memberikan kepercayaan diri dan motivasi serta meningkatkan upaya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Heslin dan Klehe, 2006).

#### B. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu ukuran pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan / unit tertentu dalam organisasi perusahaan yang berwenang dan merupakan hasil dari volume pekerjaan dan standard waktu (Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008 dalam Agripa, 2013). Beban kerja adalah suatu kondisi ketika karyawan saat dihadapkan pada usaha - usaha yang harus dituntaskan dalam waktu yang tepat (Everly, *et al* dalam Putra dan Prihatsanti, 2016). Beban kerja adalah kumpulan tugas atau tanggung jawab yang merupakan asal dari stres misalnya pekerjaan yang menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat sehingga dapat memicu konsentrasi yang tinggi akibat dari stres kerja (Riggio dalam Purbaningrat dan Surya, 2015). Gowron (2008) membagi aspek beban kerja dibagi menjadi 3 antara lain :

### 1. Beban waktu

Waktu adalah sebuah patokan dalam mengatur pekerjaan karyawan dan dapat berupa target dari hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

### 2. Beban mental

Mental merupakan sesuatu hal yang dirasakan karyawan melalui aktivitas psikologis pada saat karyawan diharapkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Tanggung jawab secara mental dapat dilihat dari seberapa banyak aktivitas yang diperlukan seperti mengingat hal - hal yang penting, berkonsentrasi penuh, menguraikan permasalahan, mengambil kesempatan yang tiba - tiba datang, memutuskan pilihan untuk segera dicocokkan dengan pekerjaan, serta mengukur tingkat penguasaan dan pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh sesama karyawan.

### 3. Beban fisik

Fisik merupakan ukuran kekuatan yang dimiliki oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Biasanya dapat dilihat dari banyaknya hasil pekerjaan yang dilimpahkan dalam suatu waktu tertentu.

## C. Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi yang beragam atau reaksi peralihan yang dijumpai oleh kesenjangan pandangan seseorang atau proses psikis yang dikarenakan aktivitas alami, keadaan maupun kejadian yang menimbulkan tekanan pada jasmani atau raga seseorang bisa juga berpotensi menekan mental atau jiwa yang berlebihan pada diri seseorang (Ivancevich dan Matteson dalam Luthans, 2011). Stres kerja karyawan adalah suatu kondisi yang muncul dari hubungan antara karyawan dan pekerjaan serta dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari kapasitas diri mereka (Robbins, 2006). Ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau dengan sumber daya yang tepat, secara fisik maupun emosi akan bereaksi dan merespons dengan berbahaya dan itu merupakan gejala stres kerja (Sauter dan Murphy, 2013). Stres kerja dapat berdampak negatif pada organisasi seperti penurunan kepuasan kerja, ketidakhadiran, pergantian staf, semangat kerja, komitmen, loyalitas, dan produktivitas organisasi secara umum (Rulestari dan Eryanto, 2013). Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Stres kerja sebagai kondisi psikologis yang kurang baik sebagai respon dari tekanan lingkungan kerja

(Robbins dan Judge 2017). Pemicu stres kerja pada karyawan didapatkan ketika karyawan menerima suatu tekanan, tuntutan, dan hambatan. Stephen P Robbins (2017) menerangkan beberapa aspek yang menjadi penyebab stres antara lain :

#### 1. Faktor Lingkungan

Kondisi lingkungan yang tidak pasti memungkinkan berpengaruh pada struktur organisasi perusahaan. Pastinya hal ini berpotensi akan mempengaruhi tingkatan stres kerja karyawan di dalam organisasi perusahaan. Ketidakpastian menjadi faktor utama masing - masing karyawan yang memiliki masalah dalam menghadapi sebuah perubahan organisasional. Terdapat tiga macam ketidakpastian pada lingkungan antara lain kondisi perekonomian, kestabilan politik, dan perubahan teknologi. Perubahan kondisi perusahaan akan membuat kerawanan pada ekonomi perusahaan. Ketika keadaan keuangan perusahaan sedang tidak baik atau turun, karyawan menjadi semakin khawatir tentang kesejahteraan hidup mereka. Situasi politik yang menegangkan dan sering berakhir dengan kerusuhan kerap terjadi di Indonesia. Banyak pemberitaan dari berbagai media yang menunjukkan bahwa karyawan merasa dirugikan dengan situasi seperti ini. Peristiwa ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman karena menyebabkan terhambat atau tidak lancarnya dalam bekerja. Kemajuan teknologi dapat menjadi sumber stres karyawan. Dengan kemajuan inovasi teknologi yang cepat, maka deskripsi kerja organisasi perusahaan secara fungsional tentu saja juga mengikuti perubahannya. Hal ini menyebabkan karyawan harus berusaha keras dan menyesuaikan diri jika tidak ingin tersisihkan atau terbuang.

#### 2. Faktor Organisasional

Kemudian Stephen P. Robbins membagi aspek organisasional menjadi tiga antara lain tanggung jawab tugas, tanggung jawab peran, serta tanggung jawab perseorangan.

- a. Tanggung jawab tugas yang berhubungan dengan aktivitas karyawan antara lain jenis pekerjaan (beban kerja perorangan, banyaknya beban kerja yang diberikan, dan level mekanisasi), keadaan atau situasi pekerjaan, dan kondisi fisik ruang kerja. Karyawan yang berada di kepadatan ruang yang tinggi, kebisingan yang tinggi, dan mendapatkan gangguan secara terus menerus berpotensi meningkatkan kecemasan dan stres karyawan.
- b. Tanggung jawab peran diidentifikasi sebagai faktor mendesak yang ditugaskan kepada karyawan sebagai suatu pekerjaan spesifik yang harus dilaksanakan dalam

perusahaan. Adanya gesekan sosial dapat menyebabkan sulitnya mencapai harapan atau tujuan karyawan dalam perusahaan. Beban kerja yang berat akan timbul pada saat karyawan yang diandalkan harus dapat mencapai hasil yang sebaik mungkin. Ketidakpastian pekerjaan menyiratkan bahwa asumsi pekerjaan tidak salah lagi dirasakan dan karyawan tidak percaya diri pada apa yang harus ia kerjakan.

- c. Tanggung jawab perseorangan dapat berbentuk tekanan yang bersumber dari sesama rekan karyawan atau atasan. Tidak ada dorongan dari rekan kerja dan relasi yang tidak baik akan menyebabkan tekanan, khususnya diantara karyawan. Perkembangan penelitian yang cepat menunjukkan bahwa praktik hubungan karyawan yang negatif, termasuk berkelahi, meneror, meremehkan, intimidasi rasial, dan perilaku yang tidak pantas, secara tegas berhubungan dengan stres di lingkungan kerja.

### 3. Faktor Individu

Hal yang berhubungan dengan kehidupan setiap karyawan seperti permasalahan internal keluarga, kondisi ekonomi pribadi dan karakter atau sikap karyawan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila (Phillip L dalam Jacinta, 2002) :

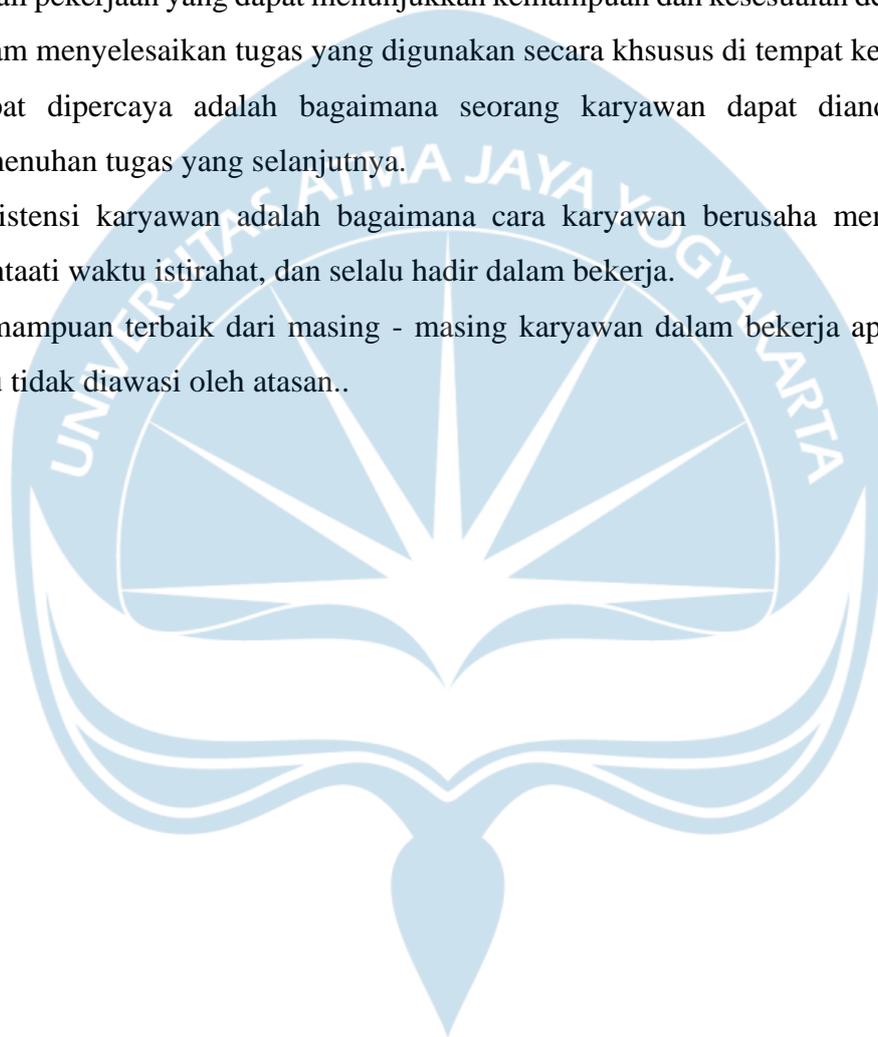
- a. Melibatkan korporasi dimana karyawan tersebut bekerja. Tetapi pemicunya selain berasal dari dalam perusahaan bisa juga berasal dari masalah internal keluarga yang dibawa ke dalam lingkungan pekerjaan dan juga sebaliknya.
- b. Dapat menyebabkan pengaruh yang buruk bagi korporasi dan perseorangan atau keduanya, sehingga dibutuhkan sikap kooperatif dari kedua pihak yang bersangkutan untuk menghilangkan penyebab stres tersebut.

## D. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Edy Sutrisno, 2010). Kinerja merupakan beban kerja yang diselesaikan oleh karyawan atau sekelompok karyawan perusahaan berdasarkan pada keahlian dan kewajiban setiap karyawan dengan tujuan akhir mencapai tujuan organisasi dengan benar, tidak menyalahgunakan peraturan, dan sesuai pada etika dan moral (Afandi, 2018). Kinerja karyawan adalah jumlah dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan durasi lamanya pekerjaan (Cormick &

Tiffin, 1980). Beberapa indikator dalam kinerja karyawan, indikator tersebut (Dessler, 2009 : 133) antara lain :

1. Sifat pekerjaan yang membutuhkan ketepatan, ketelitian, dan pengakuan sebagai hasil kegiatan yang telah dilakukan.
2. Kapasitas hasil produksi berdasarkan pada jumlah dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam waktu tertentu.
3. Detail pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan dan kesesuaian dengan tahapan dalam menyelesaikan tugas yang digunakan secara khusus di tempat kerja.
4. Dapat dipercaya adalah bagaimana seorang karyawan dapat diandalkan untuk pemenuhan tugas yang selanjutnya.
5. Eksistensi karyawan adalah bagaimana cara karyawan berusaha menepati waktu, mentaati waktu istirahat, dan selalu hadir dalam bekerja.
6. Kemampuan terbaik dari masing - masing karyawan dalam bekerja apabila diawasi atau tidak diawasi oleh atasan..



## E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Penulis, dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
1.	<i>The Effect of Self Efficacy on Burnout Mediated by Stress Among Kindergarten Teachers in Indonesia.</i>  Deliana Sri Maryati dan Pramudhita Ghia Mustika  2016	<i>Self Efficacy</i>  <i>Stress</i>  <i>Burnout</i>	Responden : 90 orang  Lokasi : Indonesia  Pengumpulan Data : <i>Purposive sampling technique</i>  Analisis Data : Uji t, <i>bootstapping</i> , dan SPSS.	1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap stres.  2. Stres berpengaruh positif terhadap kelelahan.  3. Efikasi diri berpengaruh terhadap kelelahan.  4. Stres memediasi korelasi antara efikasi diri dan kelelahan.
2.	<i>Occupational Stress as Mediator of Relationship between Workload, Emotional Intelligence and Teacher's Performance in Probolinggo Regency</i>  Ngatimun, Judi Suharsono, Titik Musriati, dan Sulis Dyah Candra.  2020	<i>Workload</i>  <i>Emotional Intelligence</i>  <i>Occupational Stress</i>  <i>Teacher Performance</i>	Responden : 198 orang  Lokasi : Probolinggo  Pengumpulan Data : Kuesioner dengan skala likert	1. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja.  2. Beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru.  3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

			Analisis Data : Uji validitas, uji reliabilitas, dan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).	4. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja guru.
3.	<i>The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable</i>  Adya Hermawati Yosiana dan Muchlis H. Mas'ud  2020	<i>Workload</i> <i>Work Environment</i> <i>Workstress</i> <i>Nurse Performance</i>	Responden : 113 orang  Lokasi : Puskesmas Kecamatan Tumpang  Pengumpulan Data : Kuesioner  Analisis Data : Analisis path dan regresi linier.	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. 3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 5. Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui mediasi stres kerja. 6. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui mediasi stres kerja.
4.	<i>The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority.</i>  Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, dan Asri Laksmi Riani	<i>Self Efficacy</i> <i>a. Value</i> <i>b. Norms</i> <i>c. Beliefs</i> <i>d. Customs</i>  <i>Training</i> <i>a. Skill</i>	Responden : 186 orang  Lokasi : Bandara Sierra Leone  Pengumpulan Data : Kuesioner dengan skala likert	1. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

	2019	<i>b. Knowledge</i> <i>c. Competency</i>  <i>Leadership</i> <i>a. Interactive</i> <i>b. Promoting</i> <i>c. Tolerance</i>	Analisis Data : Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda dan	3. Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
5.	<i>Does a Workload Influence the Performance of Bank Employees?</i>  Siswanto, Achmad Sani Supriyanto, Ulfatun Ni'mah, Nur Asnawi, dan Ismail Suardi Wekke  2019	<i>Workload</i> <i>Motivation</i>  <i>Employee Performance</i>	Responden : 74 orang  Lokasi : Karyawan bank di Kota Blitar  Pengumpulan Data : Kuesioner  Analisis Data : Uji R	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	<i>Impact of Job Stress on Employee Performance</i>  Sharmilee Bala Murali, Abdul basit, dan Zubair Hassan  2017	<i>Time Pressure</i>  <i>Workload</i>  <i>Lack of Motivation</i>  <i>Role Ambiguity</i>  <i>Employee Performance</i>	Responden : 100 orang  Lokasi : Malaysia  Pengumpulan Data : Kuesioner dengan skala Likert	1. Tekanan waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kurangnya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Peran yang ambigu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

			Analisis Data : Uji normalitas, uji reabilitas, analisis regresi, dan analisis statistik deskriptif.	
7.	<i>The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees</i>  A Hussein Fattah  2017	<i>Organizational Culture</i>  <i>Leader Behavior</i>  <i>Self-Efficacy</i>  <i>Job Satisfaction</i>  <i>Staff Performance</i>	Responden : 120 orang  Lokasi : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Palembang  Pengumpulan Data : Kuesioner  Analisis Data : Statistik inferensial dan uji R	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Perilaku pemimpin berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.</li> <li>4. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.</li> <li>5. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.</li> <li>6. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

## F. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja

Efikasi diri secara langsung mempengaruhi cara dimana ketegangan dan keputusan menjadi nyata karena keyakinan tertentu atau kurangnya kepercayaan pada kemampuan seseorang (Hicks dan Mc Frazier, 2014). Namun faktanya, kepercayaan pada diri sendiri menghasilkan prestasi, dorongan, dan kesejahteraan fisik dan mental yang lengkap (Ashford dan Le Croy, 2010). Mereka menerima tugas - tugas sulit untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan untuk dikuasai. Mereka menghubungkan diri mereka dengan tugas mereka secara mendalam. Mereka berpikir bahwa mereka tidak dapat melakukan tugas-tugas yang sulit dan mereka menganggapnya sebagai ancaman. Stres dan kegagalan mempengaruhi kinerja mereka secara negatif (Chelariu & Stump, 2011). Stres di tempat kerja, dapat menjadi hasil dari ketidaksesuaian antara harapan, sumber daya, kemampuan dan nilai - nilai tentang pekerjaan. Stres dapat muncul karena ketidakseimbangan individu antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan, dan stres tersebut dianggap sebagai ancaman dan secara subyektif mempengaruhi kesejahteraan individu (Frasser dalam Handoko, 2009). Stres kerja dapat berdampak negatif pada organisasi seperti penurunan kepuasan kerja, ketidakhadiran, pergantian staf, semangat kerja, komitmen, loyalitas dan produktivitas organisasi secara umum (Rulestari dan Eryanto, 2013). Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Efikasi diri berpengaruh negatif terhadap stres kerja.**

### 2. Pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan lingkungan kerja yang dijadikan tempat kerja, keterampilan, dan persepsi pekerja Hart dan (Staveland dalam Tarwaka 2011 : 106). Beban kerja adalah ukuran pekerjaan atau catatan pekerjaan yang dapat menunjukkan kapasitas yang dibuat oleh sejumlah karyawan dalam bagian tertentu perusahaan (Moekijat, 2004). Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor dan gejala stres dapat memanifestasikan dirinya secara fisiologis, psikologis atau perilaku. Stres terjadi melalui interaksi antara individu dengan lingkungan, yang menghasilkan ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Stres disebabkan oleh stresor, yaitu peristiwa yang menciptakan keadaan ketidakseimbangan dalam diri seseorang (Bowling Harvey, 2001). Gangguan emosional, melukai fisik yang terjadi ketika

pekerjaan tidak membutuhkan atau berhubungan dengan keterampilan, sumber daya dan kebutuhan pekerja, didefinisikan sebagai stres (Park, 2017). Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.**

3. Pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Kepercayaan diri atau efikasi diri seorang karyawan dikaitkan dengan kinerja karyawan di tempat kerja (Lev dan Kieslowski, 2009). Efikasi diri memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan, kemampuan untuk berpegang pada tujuan, usaha yang lebih fokus dan lebih dalam serta tingkat penyerapan karyawan yang tinggi (Sahertian dan Soetjipto, 2011). Hal ini mempengaruhi stres kerja karyawan dengan melakukan tugas atau tugas rutin dalam suatu organisasi. Sebagai manajer yang selalu jeli untuk menemukan dampak dari efikasi diri terhadap kinerja dan perilaku karyawan, hal ini berkorelasi dengan prestasi kerja karyawan di tempat kerja (Chaudhary, *et al* 2012). Karyawan mempelajari keterampilan baru, bekerja dengan baik dalam organisasi, dan memberikan upayanya sesuai dengan keyakinan efikasi dirinya. Semua karyawan yang terpengaruh efikasi diri dan mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi selalu siap untuk mempelajari konsep, ide, dan keterampilan baru juga. Mereka tampil luar biasa dalam organisasi dan memberikan yang terbaik di tempat kerja (Lunenburg, 2011). Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

4. Pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pelaksanaan kerja secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi dilakukan untuk meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, dan proporsional dalam memerlukan kebijakan, termasuk yang terkait dengan beban kerja yang sesuai antara tugas pokok dan fungsi pada setiap posisi dalam organisasi idealnya. Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Dhania, 2010). Beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kelelahan fisik dan mental seperti halnya respons antusias seperti migrain, perut mulas, dan rasa kesal. Sedangkan beban kerja yang rendah akan menimbulkan rasa lelah dan rasa jenuh. Rasa jenuh akibat dari pekerjaan yang intens atau rutinitas pekerjaan sehari - hari karena pekerjaan yang terlalu ringan atau hasil pekerjaan yang kurang diperhatikan akan berpotensi

merugikan dan menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja menyinggung pada semua pekerjaan yang mencakup waktu yang dihabiskan karyawan pada saat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kepentingan profesional di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Setiawan, 2016). Beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung (Setiawan, 2016). Beban kerja karyawan mengacu pada intensitas penugasan kerja (Nwinyokpugi, 2018). Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.**

5. Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, banyak studi empiris menunjukkan hasil campuran mengenai bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa temuan baru - baru ini mengungkapkan bahwa beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, kurangnya motivasi, ketidakjelasan peran, pengurangan sumber daya, pelecehan, dan banyak faktor lainnya mempengaruhi kinerja karyawan (*Health Security Executive* (HSE), 2014). Stres kerja dan kinerja karyawan harus diakui, sebagai masalah kolektif dengan implikasi besar - besaran terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi, masyarakat, dan ekonomi negara secara keseluruhan (ILO, 2016). Stres kerja telah menjadi salah satu penyakit akibat kerja yang paling populer di abad ini bagi umat manusia dan telah mempengaruhi individu secara fisik dan psikologis, menyebabkan tekanan yang berdampak pada kinerja karyawan (Leka *et al*, 2004). Stres merupakan tindakan yang mengejutkan dan muncul sebagai akibat dari tuntutan lingkungan yang tinggi kepada seseorang (Wirawan, 2012). Level stres yang berlebihan dapat melemahkan potensi diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pada diri karyawan dapat menimbulkan beragam faktor penyebab stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan dapat berhubungan langsung dengan kesehatan jasmani atau rohani sehingga berpotensi menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran yang berkelanjutan. Konskuensi stres adalah timbulnya perbuatan yang kurang baik seperti mudah marah, memberontak, dan tidak bisa sabar atau sikap tidak bisa diajak kompromi. Secara jasmani dapat menimbulkan beragam penyakit misalnya yang dapat mengganggu organ atau sistem pencernaan, hipertensi, dan insomnia. Stres kerja merupakan sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan

pekerjaan mereka dan ditandai oleh perubahan yang memaksa mereka menjadi menyimpang dari fungsi normalnya (Beehr and Newman dalam Luthans, 2011). Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

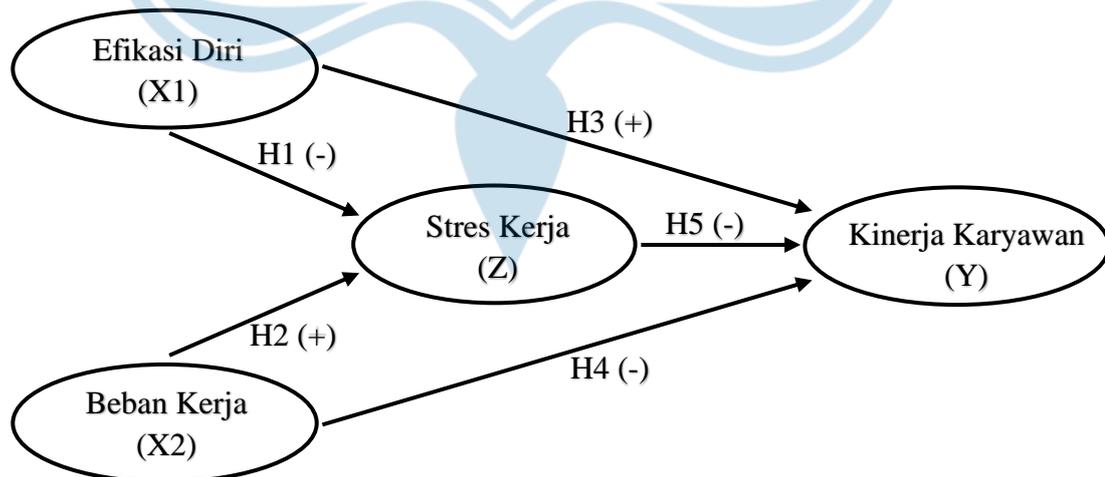
**H5 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.**

6. **H6 : Stres kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan.**

7. **H7 : Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.**

### G. Model Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan adaptasi dari penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Maryati dan Mustika (2016) dengan judul “*The Effect of Self Efficacy on Burnout Mediated by Stress Among Kindergarten Teachers in Indonesia*”, penelitian yang dilakukan oleh Ngatimun, *et al* (2020) dengan judul “*Occupational Stress as Mediator of Relationship between Workload, Emotional Intelligence and Teacher’s Performance in Probolinggo Regency*”, dan penelitian yang dilakukan oleh Yosiana dan Mas’ud (2020) dengan judul “*The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable*”. Setelah melalui pengembangan variabel, maka kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**

Sumber : Diadaptasi dari Maryati dan Mustika (2016) ; Yosiana dan Mas’ud (2020)